

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO DỰA TRÊN MỐI LIÊN KẾT GIỮA TRƯỜNG DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP MỘT SỐ TRƯỜNG DẠY NGHỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Phan Di Sơn¹, Đoàn Ngọc Tố²

TÓM TẮT

Title: Analysis of factors affecting training quality based on the link between the vocational training school and enterprises in the Mekong delta

Từ khóa: Phân tích nhân tố, chất lượng đào tạo nghề, vùng Đồng bằng sông Cửu Long, mối liên kết giữa Trường và Doanh nghiệp, thị trường lao động.

Keywords: analyzing factors, quality of vocational training, Mekong Delta region, the link between the University and the Enterprises, the labor market.

Lịch sử bài báo:

Ngày nhận bài: 15/8/2019;
Ngày nhận kết quả bình duyệt: 23/9/2019;
Ngày chấp nhận đăng bài: 25/10/2019.

Tác giả:

¹ Trường ĐH Yersin Đà Lạt

² Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long

Email: sonpd@yersin.edu.vn

Nghiên cứu tập trung vào việc xác định các nhân tố có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết giữa nhà Trường và Doanh nghiệp. Nghiên cứu được thực hiện tại 04 tỉnh thành đại diện ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long với cỡ mẫu khảo sát là 180. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy các thang đo và phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA để xác định các tập nhân tố trong khái niệm chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết giữa trường và doanh nghiệp, từ đó là cơ sở để áp dụng mô hình hồi qui đa biến trong việc xác định các nhân tố ảnh hưởng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 06 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo dựa trên mối liên kết gồm: Yếu tố chính sách, yếu tố cơ sở vật chất, yếu tố chất lượng giảng viên, yếu tố chương trình đào tạo, yếu tố về trải nghiệm tại doanh nghiệp và yếu tố về hệ thống đào tạo.

ABSTRACT

The study focuses on identifying factors that affect the quality of vocational training based on the link between the University and the Enterprises. The study was conducted in four provinces and cities in the Mekong Delta region with the survey's sample size is 180. This research uses Cronbach's Alpha testing method to assess the reliability of scales and the method of exploratory factor analysis EFA to identify the set of factors in the concept of vocational training quality which based on the link between School and Enterprises, is also the basis for applying multivariate regression model in determining the influencing factors. The research results show that there are six factors affect the link-based training quality, including elements of policy, elements of facilities, elements of lecturers, elements of the training program, elements of enterprise experience and elements of the training system.

1. Đặt vấn đề

Theo Tổng cục Thống kê (2018) dân số cả nước đạt 94,7 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 55,4 triệu người, chiếm 58,5% dân số cả nước, Việt Nam vẫn đang trong thời kỳ dân số vàng với nguồn cung lao động dồi dào và ổn định. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (được trích dẫn bởi Hiếu Minh, 2016), chất lượng nguồn nhân lực, nếu lấy thang điểm 10 thì Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của Ngân hàng thế giới; Trong khi đó, Hàn Quốc đạt 6,91 điểm, Ấn Độ, Malaysia và Thái Lan lần lượt đạt 5,76; 5,59 và 4,94 điểm,...; Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế so với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Thời gian qua, hệ thống đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng có nhiều cố gắng để phát triển, tuy nhiên, thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018, tr.109) “Học sinh, sinh viên tốt nghiệp có năng lực chuyên môn chưa phù hợp với yêu cầu của thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; còn yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm..., kỹ năng khởi nghiệp. Theo Khảo sát doanh nghiệp (DN) của tổ chức GIZ trong năm 2015, kỹ năng cứng, thái độ làm việc là những nội dung có sự chênh lệch lớn giữa yêu cầu của DN với năng lực hiện có ở người học, cần được cải thiện”. Bên cạnh những nguyên nhân hạn chế về chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất chưa đáp ứng được đòi hỏi của thực tế thì việc thiếu liên kết giữa các Trường dạy nghề (TDN) và DN được xem là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu

quả đào tạo nghề; Sự thiếu gắn kết này tạo nên một sự lãng phí nguồn lực xã hội khi học sinh, sinh viên ra trường không tìm được việc làm hoặc làm các ngành nghề trái với ngành nghề đào tạo trong khi các doanh nghiệp phải tốn thêm thời gian, chi phí đào tạo lại nhằm để xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu công việc của doanh nghiệp mình; Theo báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (Malesky & cs, 2018, tr.72) có 67% các nhà đầu tư nước ngoài cho biết chất lượng lao động qua đào tạo chỉ đáp ứng một phần nhu cầu sử dụng của họ điều đó cho thấy họ phải chi nhiều hơn cho việc đào tạo lại lao động mới tuyển vào. Trước thực trạng đó, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, các TDN phải thay đổi trong công tác đào tạo để phù hợp với tất yếu khách quan của quy luật “cung - cầu”, chuyển quá trình đào tạo từ tiếp cận nội dung sang đào tạo theo tiếp cận năng lực thực tế yêu cầu của nghề nghiệp. Để thực hiện tốt điều này, các TDN và DN cần phải đẩy mạnh việc liên kết, hợp tác và khai thác hiệu quả các giá trị của nó mang lại. Có thể nói, việc liên kết chặt chẽ giữa các TDN và DN chính là phương thức giải bài toán chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tiễn (Đỗ Thị Thanh Toàn, 2018).

Không nằm ngoài bức tranh chung về chất lượng đào tạo nghề cả nước, Đồng bằng sông Cửu Long là vùng có lực lượng lao động dồi dào, tuy nhiên, chất lượng lao động còn nhiều hạn chế, mặc dù đã có nhiều chính sách đầu tư cho công tác đào tạo nghề của vùng. Để đáp ứng nhu cầu về nhân lực cho định hướng phát triển vùng thì việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết giữa TDN và DN ở Đồng bằng Sông Cửu Long là một yêu cầu cấp bách. Do đó, việc “*Phân tích các nhân*

tổ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo dựa trên mối liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp – Nghiên cứu trường hợp một số trường dạy nghề vùng Đồng bằng Sông Cửu Long” được thực hiện.

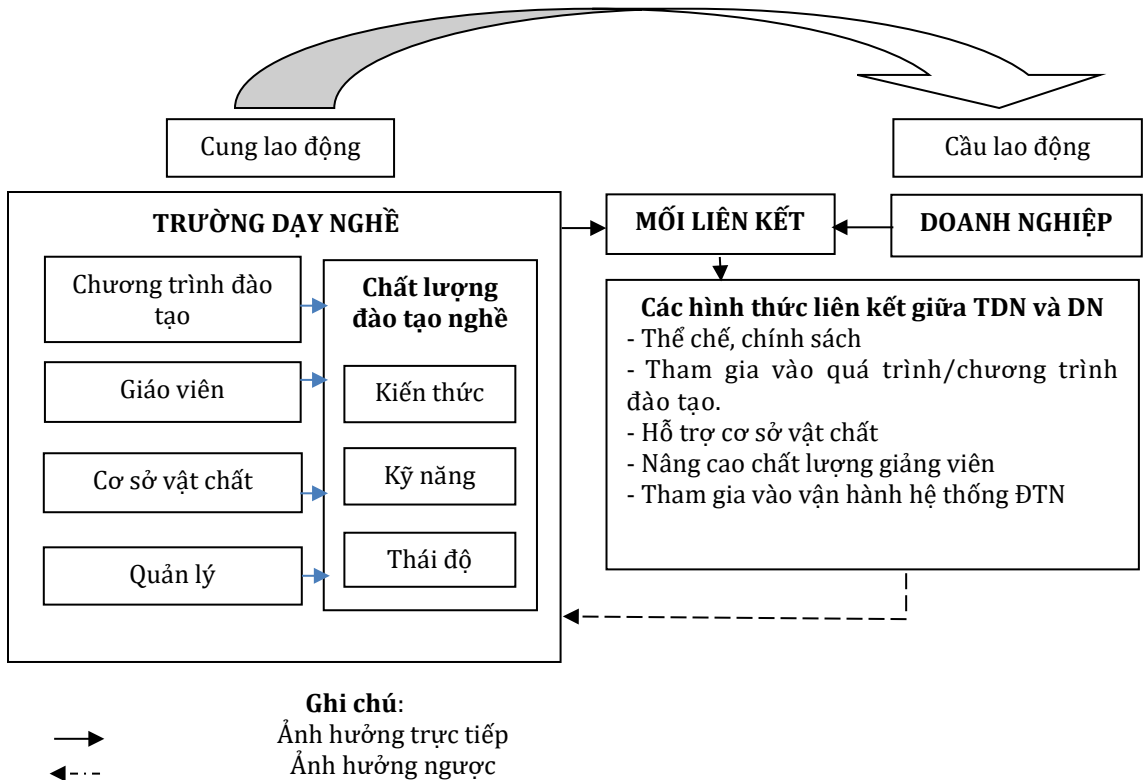
2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

Chất lượng đào tạo là chủ đề mà nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, có khá nhiều khái niệm về chất lượng đào tạo nghề tùy theo cách tiếp cận. Theo đó, một trong những cách tiếp cận tương đối hiện nay là chất lượng đào tạo nghề gồm ba yếu tố là kiến thức, kỹ năng, thái độ của sinh viên tốt nghiệp và các yếu tố này phải đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, trách nhiệm đào tạo nghề không chỉ phụ thuộc hoàn toàn vào các trường dạy nghề mà còn có quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp. Do đó, việc xây dựng mối liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Dựa trên các lý thuyết về chất lượng đào tạo nghề của Nguyễn Minh Đường (2014), các nhân tố trong mối liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp của Lã Duy Tuấn (2009) và báo cáo kết quả nghiên cứu về quan điểm của DN về hợp tác với các trường ở Việt Nam của Công ty T&C Consulting (2013), tác giả tổng hợp, xây dựng và điều chỉnh một số yếu tố cho phù hợp với nội dung nghiên cứu và đề xuất khung nghiên cứu như sau:



Hình 1: Khung lý thuyết về chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết giữa TDN và DN
 Nguồn: Nguyễn Minh Đường (2016), Lã Duy Tuấn (2009), Công ty T&C Consulting (2013)

2.2 Phương pháp nghiên cứu

2.2.1 Phương pháp thu thập số liệu

Đề tài sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết với doanh nghiệp. Do đó, kích thước mẫu sẽ phụ thuộc vào số lượng biến quan sát được đưa vào phân tích. Theo Hair và cs. (1998) kích thước mẫu tối thiểu phải là 50 và tỷ lệ quan sát là 5:1. Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 34 biến đo lường nên cỡ mẫu cần có tối thiểu là 170 phiếu khảo sát. Theo đó, để đảm bảo đủ số quan sát có tính đại diện tác giả đã khảo sát 180 phiếu khảo sát theo cơ cấu như sau:

Bảng 1: Cơ cấu mẫu quan sát

Đối tượng khảo sát	Số quan sát	Tỷ lệ
Người sử dụng lao động	60	33,33%
Giảng viên và chuyên viên ở các trường dạy nghề	120	66,66%
Tổng	180	100%

Các mẫu quan sát trong nghiên cứu được lấy ngẫu nhiên theo phương pháp phân tầng. Các mẫu quan sát được phân thành nhiều tầng gồm các nhóm nhỏ, các nhóm này chính là đơn vị chọn mẫu. Các nhóm này thỏa mãn một tiêu chí là các phần tử trong cùng một nhóm có tính đồng nhất cao và các phần tử giữa các nhóm có tính dị biệt (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Theo đó, đối với đối tượng khảo sát là người sử dụng lao động ở các Doanh nghiệp, nghiên cứu khảo sát 05 doanh nghiệp với tiêu chí lựa chọn là các doanh nghiệp này có mối liên kết từ 3 năm trở lên với các trường dạy nghề đóng trên địa bàn 04 tỉnh là Long An, Vĩnh Long, Cần Thơ và Cà Mau. Ngoài ra, đối tượng là giảng viên, chuyên viên quản lý mối liên kết với các doanh nghiệp ở trường cũng được khảo sát, phỏng vấn.

Số liệu thứ cấp được tổng hợp từ các tài liệu có liên quan đến đào tạo nghề và mối liên kết giữa các trường dạy nghề với doanh nghiệp trong khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long và cả nước như các báo cáo tổng kết, báo cáo thống kê của Tổng cục dạy nghề, báo cáo của Bộ Lao động Thương binh Xã hội, của Bộ Giáo dục Đào tạo qua các năm; Tạp chí khoa học, báo cáo khoa học, niên giám thống kê và nguồn tài liệu trên Internet về đào tạo nghề và mối liên kết giữa TDN với DN; báo cáo tổng kết, đề án quy hoạch, đánh giá của các cấp bộ, tỉnh, huyện, xã và các trường trung cấp, cao đẳng và đại học có đào tạo trình độ cao đẳng về công tác đào tạo nghề...

2.2.2 Phương pháp phân tích

Nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy các thang đo và phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA để xác định các tập nhân tố trong khái niệm chất lượng đào tạo nghề dựa trên mối liên kết giữa TDN và DN, từ đó là cơ sở để áp dụng mô hình hồi qui đa biến trong việc xác định các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến chất lượng đào tạo. Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp thống kê mô tả với các tiêu chí như tần suất, tỷ lệ để mô tả đối tượng nghiên cứu và phân tích thực trạng về chất lượng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1 Phân tích đối tượng khảo sát

Nghiên cứu được tiến hành khảo sát ở 04 tỉnh là Long An, Vĩnh Long, Cần Thơ và Cà Mau. Trong mỗi tỉnh chọn 02 TDN. Trong đó, các đối tượng khảo sát được chia làm 02 nhóm là nhóm Cán bộ quản lý/đào tạo và

nhóm cán bộ giảng dạy. Đối với nhóm cán bộ quản lý, nhóm nghiên cứu tập trung phỏng vấn các cán bộ đang làm việc tại trung tâm liên kết với DN của các TDN, các cán bộ làm việc tại phòng đào tạo và cán bộ hiện đang quản lý các khoa chuyên môn với số quan sát thu được là 40. Đối với đối tượng khảo sát và cán bộ giảng dạy, ở mỗi trường nhóm nghiên cứu tiến hành phỏng vấn 10 cán bộ giảng dạy không phân biệt chuyên ngành. Số quan sát thu được cho đối tượng này là 80. Đối với đơn vị sử dụng lao động được thực hiện với 60 quan sát tại 20 DN ở các tỉnh đại diện.

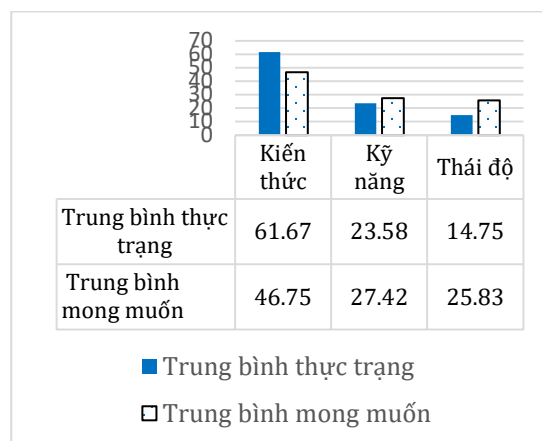
Bảng 2. Thông tin chung về các đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát	Số người tham gia	Tỷ trọng (100%)
(1) Cán bộ quản lý/đào tạo	40	100
Người quản lý	21	52,5
Nhân viên	19	47,5
(2) Cán bộ giảng dạy	80	100
Công nghệ thông tin	12	15,0
Cơ khí chế tạo máy	13	16,3
Cơ khí động lực	10	12,5
Điện/ Điện tử	15	18,8
Kinh tế	18	22,5
Nông nghiệp	5	6,3
Quản lý giáo dục	2	2,5
Cơ bản	5	6,3
(3) Doanh nghiệp	60	100
Công ty vốn Nhà nước	24	40,0
Công ty tư nhân	9	15,0
Công ty TNHH	21	35,0
Công ty vốn cổ phần	6	10,0
Tổng cộng (1+2+3)	180	-

Trong 40 đối tượng là các bộ quản lý/đào tạo thì có 21 người đang giữ vai trò làm quản lý các phòng đào tạo, các trung tâm liên kết DN và trưởng các khoa chuyên môn của các TDN, còn lại là 19 người với vị trí nhân viên thuộc các đơn vị trên. Đối với 80 cán bộ giảng dạy ở các TDN được khảo sát được phân bố đều ở các chuyên ngành đào tạo chính ở các TDN vùng Đồng bằng Sông Cửu Long. Về phía các DN, kết cấu qui mô DN theo số lượng lao động ở Đồng bằng Sông Cửu Long cho thấy hầu hết các DN này có qui mô nhỏ và siêu nhỏ. DN nhỏ chiếm tỷ trọng đến 80%, DN được xếp loại có qui mô vừa chỉ chiếm tỷ trọng 10%.

3.2 Thực trạng chất lượng đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp

Nghiên cứu sử dụng thang điểm 100 để đánh giá thực trạng ba tiêu chí trong chất lượng đào tạo nghề là kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động qua ĐTN đạt được so với mức độ mong muốn từ phía các DN. Kết quả về thực trạng mức độ đạt được của các tiêu chí kiến thức, kỹ năng, thái độ của người lao động đạt được sau khi tốt nghiệp từ các TDN được thể hiện qua hình 2 như sau:



Hình 2: So sánh mức điểm trung bình của 03 tiêu chí chất lượng đào tạo nghề

Theo kết quả khảo sát trên, mức độ mong muốn của DN về kiến thức của người lao động có giá trị trung bình là 46,75 điểm thấp hơn so với trung bình thực trạng (61,67 điểm), điều này cho thấy yêu cầu của DN về kiến thức của người lao động thấp hơn kiến thức hiện tại của người lao động. Đối với tiêu chí kỹ năng, giá trị trung bình mong muốn của DN là 27,42 điểm có sự gia tăng so với trung bình thực trạng (23,58 điểm), sự gia tăng này cho thấy DN mong muốn người lao động cần có các kỹ năng nghề nghiệp hơn so với hiện tại. Đặc biệt, các DN lại chú trọng tiêu chí thái độ của người lao động khi mức

độ mong muốn của tiêu chí này có sự gia tăng khá lớn so với thực trạng, giá trị trung bình mong muốn của DN là 25,83 điểm cao hơn trung bình thực trạng (14,75 điểm), điều này cho thấy người sử dụng lao động rất quan tâm đến thái độ của người lao động.

3.3 Kiểm định độ tin cậy thang đo

3.3.1 Mô tả biến quan sát

Trong mô hình phân tích nhân tố, các thang đo và các biến quan sát sử dụng thang điểm Likert 05 mức độ và được mô tả chi tiết ở bảng 3:

Bảng 3. Mô tả biến quan sát

Thang đo và mô tả biến quan sát	Biến quan sát
1. Chính sách	CHINHSACH
1.1 Chưa có đầy đủ hệ thống chính sách cho mối liên kết giữa TDN và DN	CHINHSACH1
1.2 Cần có các chính sách khuyến khích cho các DN khi tham gia liên kết	CHINHSACH2
1.3 DN chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia	CHINHSACH3
1.4 Mối liên kết nên trở thành qui định ràng buộc	CHINHSACH4
1.5 Đưa tiêu chí liên kết giữa TDN và DN vào tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề	CHINHSACH5
1.6 Cần có các qui định pháp lý về hợp đồng và xử lý các tranh chấp trong mối liên kết	CHINHSACH6
2. Chương trình đào tạo	CHUONGTRINH
2.1 DN cần tham gia vào khâu xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu DN	CHUONGTRINH1
2.2 DN tham gia xây dựng chuẩn đầu ra về chất lượng cho các chương trình đào tạo của TDN	CHUONGTRINH2
2.3 Xây dựng phương pháp đào tạo lấy người học nghề làm trung tâm	CHUONGTRINH3
2.4 DN nên tham gia biên soạn và thẩm định giáo trình dạy nghề	CHUONGTRINH4
2.5 DN tham gia vào quá trình đánh giá kết quả học tập của SV	CHUONGTRINH5
2.6 DN cần tiếp nhận và hướng dẫn SV thực tập để trải nghiệm môi trường làm việc	CHUONGTRINH6

Thang đo và mô tả biến quan sát	Biến quan sát
2.7 DN nên tham gia vào quá trình đào tạo kỹ năng thực hành cho SV tại trường hoặc tại DN	CHUONGTRINH7
2.8 Tăng cường các lớp đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của các DN	CHUONGTRINH8
2.9 DN tham gia làm giám khảo trong các kỳ thi cấp chứng chỉ Kỹ năng nghề quốc gia	CHUONGTRINH9
3. Cơ sở vật chất	VATCHAT
3.1 DN có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề	VATCHAT1
3.2 Các DN cần đồng hành, hỗ trợ vật chất cho TDN trong các sự kiện	VATCHAT2
3.3 Trao học bổng và đầu tư cho những HS/SV giỏi mà DN muốn tuyển dụng sau khi ra trường	VATCHAT3
3.4 DN tài trợ cơ sở vật chất, máy móc thiết bị cho các trường	VATCHAT4
3.5 Trả lương cho SV và GV quản lý khi đến thực tập và lao động tại DN	VATCHAT5
4. Chất lượng giáo viên	GIAOVIEN
4.1 Hàng năm DN tiếp nhận giáo viên đến tham quan, thực hành, thực tập nâng cao kỹ năng nghề	GIAOVIEN1
4.2 Cử các chuyên gia/ nghệ nhân của DN đến tham gia công tác giảng dạy tại trường	GIAOVIEN2
4.3 DN tham gia các buổi hội thảo khoa học, chuyên đề về công tác chuyên môn, trình độ kỹ thuật cho giảng viên để nắm bắt nhu cầu thực tế	GIAOVIEN3
4.4 DN hỗ trợ cho các đề tài NCKH của giáo viên phục vụ cho nhu cầu phát triển về CN của DN mình	GIAOVIEN4
5. Hệ thống đào tạo nghề	DAOTAO
5.1 DN tham gia vào hội đồng trường và ban quản lý các trường dạy nghề	DAOTAO1
5.2 DN cùng với TDN xác định nhu cầu về số lượng nguồn nhân lực	DAOTAO2
5.3 DN cùng với TDN xác định các ngành nghề đào tạo chủ lực theo nhu cầu của DN	DAOTAO3
5.4 DN tham gia vào đánh giá và xếp hạng chất lượng đào tạo của các trường dạy nghề (TDN)	DAOTAO4
5.5 TDN và DN cùng tổ chức các buổi hướng nghiệp, tuyển sinh, tuyển dụng	DAOTAO5
5.6 DN và TDN cùng xây dựng bộ phận liên kết DN	DAOTAO6
5.7 DN thường xuyên cung cấp thông tin phản hồi về mức độ hài lòng đối với chất lượng đào tạo của các TDN có liên kết	DAOTAO7

3.3.2 Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha được sử dụng để loại bỏ các biến không phù hợp trong mô hình nghiên cứu, nếu nhân tố thang đo nào có hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 sẽ bị loại

khỏi mô hình nghiên cứu và các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 được xem là các biến rác cũng bị loại khỏi thang đo của các nhân tố.

Bảng 4. Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

TT	Thang đo	Số biến quan sát	Tên biến	Hệ số Cronbach's Alpha
1	CHINHSACH	4	CHINHSACH1, CHINHSACH2, CHINHSACH4, CHINHSACH6	0,777
2	CHUONGTRINH	7	CHUONGTRINH1, CHUONGTRINH2, CHUONGTRINH4, CHUONGTRINH5, CHUONGTRINH6, CHUONGTRINH7, CHUONGTRINH8,	0,806
3	VATCHAT	5	VATCHAT1, VATCHAT2, VATCHAT3, VATCHAT4, VATCHAT5	0,815
4	GIAOVIEN	4	GIAOVIEN1, GIAOVIEN2, GIAOVIEN3, GIAOVIEN4	0,811
5	DAOTAO	6	DAOTAO2, DAOTAO3, DAOTAO4, DAOTAO5, DAOTAO6, DAOTAO7,	0,820

Qua bảng tổng hợp kết quả phân tích Cronbach's Alpha ở bảng 4, độ tin cậy thang đo của 5 nhân tố có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,777 đến 0,82, cho thấy các thang đo của 5 nhân tố đều sử dụng tốt. Mặt khác, có 26 biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3, chứng tỏ các biến quan sát này sử dụng tốt. Như vậy, sau khi kiểm định hệ số Cronbach's Alpha có 5 nhân tố với 26 biến quan sát đủ điều kiện để phân tích nhân tố, bao gồm nhân tố: Chính sách (4 biến); Chương trình đào tạo (7 biến); Cơ sở

vật chất (5 biến); Chất lượng giáo viên (4 biến); Hệ thống đào tạo (6 biến).

3.4 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Từ kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha, các nhân tố được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA qua 04 bước và thực hiện phép xoay nhân tố để đảm bảo các biến quan sát thuộc các nhân tố lớn hơn 0,5 và được phân bố đều trên các nhân tố. Kết quả ma trận xoay nhân tố được thể hiện qua bảng 4 như sau:

Bảng 5. Ma trận xoay các nhân tố sau khi tiến hành phân tích

	CÁC NHÂN TỐ					
	1	2	3	4	5	6
GIAOVIEN4	0,796					
GIAOVIEN3	0,760					
GIAOVIEN1	0,735					
GIAOVIEN2	0,672					
DAOTA04		0,791				
DAOTA03		0,790				
DAOTA07		0,728				
DAOTA02		0,688				
CHINHSACH1			0,787			
CHINHSACH4			0,765			
CHINHSACH6			0,717			
CHINHSACH2			0,710			
VATCHAT1				0,865		
VATCHAT2				0,864		
VATCHAT5				0,628		
CHUONGTRINH6					0,781	
CHUONGTRINH8					0,725	
CHUONGTRINH7					0,700	
CHUONGTRINH4						0,805
CHUONGTRINH5						0,762
Initial Eigenvalues	6,146	2,298	1,778	1,297	1,152	1,087
Phương sai trích rút (%)	30,732	11,490	8,890	6,484	5,762	5,437

Như vậy, từ mô hình lý thuyết ban đầu có 05 nhân tố với 26 biến quan sát, qua các kiểm định chất lượng thang đo và các kiểm định của mô hình EFA, nghiên cứu nhận diện có 06 nhân tố đại diện cho các yếu tố của mối liên kết giữa TDN và DN ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo với 20 biến quan sát của nhân tố được sắp xếp lại khác với mô hình lý thuyết ban đầu gồm có:

Nhân tố *Chất lượng giáo viên* được hình thành từ các biến quan sát (GIAOVIEN4, GIAOVIEN3, GIAOVIEN1, GIAOVIEN2) của nhân tố *Chất lượng giáo viên* nên được đặt tên là *Chất lượng giáo viên khi có sự tham gia của doanh nghiệp*.

Nhân tố *Đào tạo* được hình thành từ các biến quan sát (DAOTA04, DAOTA03,

DAOTA07, DAOTA02) của nhân tố *Hệ thống đào tạo* nên được đặt tên là *Hệ thống quản lý đào tạo theo hướng liên kết với doanh nghiệp*.

Nhân tố *Chính sách* được hình thành từ các biến quan sát (CHINHSACH1, CHINHSACH4, CHINHSACH6, CHINHSACH2) của nhân tố *chính sách* nên được đặt tên là *Chính sách của nhà nước về liên kết giữa trường và doanh nghiệp*.

Nhân tố *Vật chất* được hình thành từ các biến quan sát (VATCHAT1, VATCHAT2, VATCHAT5) của nhân tố *cơ sở vật chất* nên được đặt tên là *Cơ sở vật chất có sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp*.

Nhân tố *CHUONGTRINH* được tách ra thành 2 nhân tố: các biến quan sát

CHUONGTRINH4, CHUONGTRINH5 được đặt tên là nhân tố *Chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp*; các biến quan sát CHUONGTRINH6, CHUONGTRINH8, CHUONGTRINH7 được đặt tên là nhân tố *trải nghiệm doanh nghiệp*.

Sau khi tiến hành đặt tên các nhân tố mới, mô hình nghiên cứu đề xuất sẽ được hiệu chỉnh lại cho phù hợp, mô hình nghiên cứu được hiệu chỉnh lại trình bày ở bảng 6 như sau:

Bảng 6. Mô hình điều chỉnh sau khi kiểm định Cronbach's Alpha và EFA

Tên nhân tố	Biến quan sát	Mô tả biến quan sát
Chất lượng giáo viên khi có sự tham gia của doanh nghiệp	GIAOVIEN1	Hàng năm DN tiếp nhận giáo viên đến tham quan, thực hành, thực tập nâng cao kỹ năng nghề.
	GIAOVIEN2	Cử các chuyên gia/ngành nhân của DN đến tham gia công tác giảng dạy tại trường.
	GIAOVIEN3	DN tham gia các buổi hội thảo khoa học, chuyên đề về công tác chuyên môn, trình độ kỹ thuật cho giảng viên để nắm bắt nhu cầu thực tế.
	GIAOVIEN4	DN hỗ trợ cho các đề tài nghiên cứu khoa học của giáo viên phục vụ cho nhu cầu phát triển về công nghệ của DN mình
Hệ thống quản lý đào tạo theo hướng liên kết với doanh nghiệp	DAOTA02	DN cùng với TDN xác định nhu cầu về số lượng nguồn nhân lực
	DAOTA03	DN cùng với TDN xác định các ngành nghề đào tạo chủ lực theo nhu cầu của DN
	DAOTA04	DN tham gia vào đánh giá và xếp hạng chất lượng đào tạo của các TDN
	DAOTA07	DN thường xuyên cung cấp thông tin phản hồi về mức độ hài lòng đối với chất lượng đào tạo của các TDN có liên kết
Chính sách của nhà nước về liên kết giữa trường và doanh nghiệp	CHINHSACH1	Chưa có đầy đủ hệ thống chính sách cho mối liên kết giữa TDN và DN
	CHINHSACH2	Cần có các chính sách khuyến khích cho các DN khi tham gia liên kết
	CHINHSACH4	Mối liên kết nên trở thành qui định ràng buộc
	CHINHSACH6	Cần có các qui định pháp lý về hợp đồng và xử lý các tranh chấp trong mối liên kết
Cơ sở vật chất có sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp	VATCHAT1	DN có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề
	VATCHAT2	Các DN cần đồng hành, hỗ trợ vật chất cho TDN trong các sự kiện
	VATCHAT5	Trả lương cho SV và GV quản lý khi đến thực tập và lao động tại DN
Trải nghiệm doanh nghiệp	CHUONGTRINH6	DN cần tiếp nhận và hướng dẫn SV thực tập để trải nghiệm môi trường làm việc
	CHUONGTRINH7	DN nên tham gia vào quá trình đào tạo kỹ năng thực hành cho sinh viên tại trường hoặc tại DN
	CHUONGTRINH8	Tăng cường các lớp đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của các DN
Chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp	CHUONGTRINH4	DN nên tham gia biên soạn và thẩm định giáo trình dạy nghề
	CHUONGTRINH5	DN tham gia vào quá trình đánh giá kết quả học tập của sinh viên

3.5 Kết quả phân tích mô hình hồi qui đa biến

Căn cứ vào mô hình lý thuyết đã đề xuất, ta có phương trình hồi quy tuyến tính diễn tả như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + \beta_5 \cdot X_5 + \beta_6 \cdot X_6$$

Trong đó:

Y: Chất lượng đào tạo.

X1: Chính sách của nhà nước về liên kết giữa trường và doanh nghiệp.

X2: Cơ sở vật chất có sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp.

X3: Chất lượng giáo viên khi có sự tham gia của doanh nghiệp.

X4: Chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp.

X5: Trải nghiệm doanh nghiệp.

X6: Hệ thống quản lý đào tạo theo hướng liên kết với doanh nghiệp.

β_0 : Hằng số.

$\beta_1 \rightarrow \beta_6$: Hệ số hồi quy riêng phần ứng với các biến độc lập.

Kết quả phân tích hồi qui đa biến cho thấy hệ số xác định thay đổi $R^2 = 0,794$ là tương đối lớn, có nghĩa là mô hình giải thích được 79,4% sự thay đổi của biến Y (Chất lượng đào tạo) là do các biến độc lập trong mô hình tạo ra, còn lại 20,6% biến thiên được giải thích bởi các biến khác ngoài mô hình. Phân tích phương sai ANOVA cho thấy trị số F có mức ý nghĩa Sig bằng 0,00 (nhỏ hơn 0,05), có nghĩa là mô hình hồi qui phù hợp với dữ liệu thu thập được và các biến đưa vào có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%. Thống kê giá trị F bằng 116,006 được dùng để kiểm định giả thuyết H_0 , ở đây ta thấy mối quan hệ tuyến tính là rất có ý nghĩa với p-value nhỏ hơn 0,05, ta có thể bác bỏ H_0 cho rằng các biến độc lập trong mô hình không có quan hệ với biến phụ thuộc chất lượng đào tạo. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến trong mô hình đều nhỏ hơn 10, do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu.

Mô hình hồi quy được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 với kết quả mô hình được thể hiện trong bảng 7 như sau:

Bảng 7. Kết quả xử lý mô hình hồi quy bội

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Phân tích đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
(Constant)	0,137	0,160		0,858	0,392		
X1	0,117	0,044	0,124	2,679	0,008	0,534	1,872
X2	0,099	0,049	0,113	2,010	0,046	0,364	2,747
X3	0,203	0,063	0,208	3,233	0,001	0,278	3,601
X4	0,230	0,060	0,232	3,847	0,000	0,318	3,149
X5	0,198	0,062	0,227	3,202	0,002	0,230	4,357
X6	0,122	0,059	0,121	2,076	0,039	0,336	2,973

Kết quả phân tích cho ta thấy giá trị Sig. của các biến X1, X2, X3, X4, X5, X6 đều nhỏ hơn 0,05 và có hệ số Beta dương (> 0). Ta kết luận rằng các biến độc lập X1, X2, X3, X4, X5, X6 đều có ý nghĩa trong mô hình và có tác động đến Chất lượng đào tạo.

Mô hình hồi quy đã chuẩn hóa của mô hình:

$$Y = 0.124X1 + 0.113X2 + 0.208X3 + 0.232X4 + 0.227X5 + 0.121X6$$

Theo kết quả phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong mối liên kết đến chất lượng ĐTN thì các giải pháp cần được ưu tiên thực hiện theo thứ tự là: Chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp, trải nghiệm doanh nghiệp, chất lượng giáo viên có sự tham gia của doanh nghiệp, chính sách của nhà nước về liên kết giữa trường và doanh nghiệp, hệ thống đào tạo theo hướng liên kết với doanh nghiệp và cơ sở vật chất có sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp.

4. Kết luận

Nghiên cứu được tiến hành bằng việc khảo sát các đối tượng có liên quan trong mối liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp gồm các cán bộ quản lý, giảng viên các trường và các chủ doanh nghiệp ở 04 tỉnh đại diện của Đồng bằng Sông Cửu Long là Tiền Giang, Vĩnh Long, Cần Thơ và Cà Mau với số khảo sát là 180.

Để tiến hành xác định các nhân tố trong mối liên kết có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề ở khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long, tác giả đã sử dụng phương pháp kiểm định chất lượng thang đo Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA để nhận diện các nhân tố ảnh hưởng. Như vậy, từ mô hình lý thuyết với 05 nhân tố ban đầu, qua các kiểm định chất lượng thang đo Cronbach's Alpha và các kiểm định của mô hình phân tích nhân tố khám phá EFA, nghiên cứu nhận diện có 06 nhân tố đại diện cho các yếu tố của mối liên kết giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề.

Từ 06 nhân tố trong mối liên kết có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề được nhận diện, nghiên cứu tiếp tục sử dụng phương pháp phân tích mô hình hồi qui để đánh giá mức độ tác động của 06 nhân tố trên. Kết quả cho thấy cả 06 yếu tố này có tác động đến sự thay đổi của chất lượng đào tạo nghề đến 79,4%, còn lại 20,6% mức độ tác động là do các yếu tố khác ngoài mô hình. Bên cạnh đó, cả 06 yếu tố đều có tác động dương (+) đối với chất lượng đào tạo nghề. Điều đó có ý nghĩa khi một trong các yếu tố trên có sự thay đổi tích cực thì sẽ tác động tích cực (cùng chiều) lên chất lượng đào tạo nghề của vùng Đồng bằng Sông Cửu Long.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. (2018). *Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*. Tham luận được trình bày tại *hội nghị cải tiến năng suất lao động quốc gia*. Chính phủ. (07.08.2019).
- Công ty T&C Consulting. (22.10.2016). *Quan điểm của Doanh nghiệp về hợp tác với các trường đại học ở Việt Nam*. Dự án phát triển giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) tại Việt Nam. Truy cập ngày 20.12.2019, từ <http://giaoducdaihoc.moet.edu.vn/vi/download/Bao-cau-nghien-cuu/Quan-diem-cua-doanh-nghiep-ve-hop-tac-voi-cac-truong-dai-hoc-o-Viet-Nam.html>
- Nguyễn Minh Đường. (09.01.2014). *Cần thiết lập mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp*. Tạp chí cộng sản. Truy cập ngày 17.12.2019, từ <http://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chi-tiet-tim-kiem/-/2018/25352/can-thiet-lap-moi-quan-he-giua-nha-truong-voi-doanh-nghiep.aspx>
- Edmund J. Malesky & Đậu Anh Tuấn, Phạm Ngọc Thạch, Lê Thanh Hà, Nguyễn Thị Thu Hằng, Phan Tuấn Ngọc, Nguyễn Lê Hà. (2018). *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam 2018*. Phòng Thương mại & Công nghiệp Việt Nam. Truy cập ngày 02.12.2019, từ <http://pci2018.pcivietnam.vn/>
- Hiếu Minh. (22.12.2016). *Cạnh Tranh nhân lực chất lượng cao*. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Truy cập ngày 17.12.2019, từ https://www.sbv.gov.vn/webcenter/portal/vi/menu/rm/apph/tbnh/tbnh_chitiet?leftWidth=20%25&showFooter=false&showHeader=false&dDocName=SBV246958&rightWidth=0%25¢erWidth=80%25&_afzLoop=36658170405156577#%40%3F_afzLoop%3D36658170405156577%26centerWidth%3D80%2525%26dDocName%3DSBV246958%26leftWidth%3D20%2525%26rightWidth%3D0%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dfalse%26_adf.ctrl-state%3D1orz7508_114
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L., (1998). *Multivariate data analysis*. Vol.5, Uppersaddle River, NJ: Prentice hall.
- Đỗ Thị Thanh Toàn (2018). Liên kết Trường Đại học và Doanh nghiệp - Phương thức nâng cao chất lượng đào tạo. *Tạp chí giáo dục*, 432 (2), 34-38. Truy xuất từ <https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/magazine/so-432-ki-ii-thang-6/8-lien-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-phuong-thuc-nang-cao-chat-luong-dao-cao-5927.html>
- Tổng cục Thống kê. (2018). *Niên giám Thống kê*. Hà Nội: Nhà xuất bản Hà Nội.
- Lã Duy Tuấn. (2009). Biện pháp quản lý nhằm tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong đào tạo của các trường nghề ở tỉnh Nam Định. *Luận văn, Quản lý giáo dục*. Thái Nguyên: Đại học Thái Nguyên.
- Nguyễn Đình Thọ. (2011). *Phương pháp nghiên cứu Khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: NXB Lao động Xã hội.